

A inteligência Relacional

Relational intelligence

DOI:10.34117/bjdv5n12-086

Recebimento dos originais: 15/11/2019

Aceitação para publicação: 06/12/2019

Jaqueline Moura da Silva

Mestra em Ciências da Educação

Avenida Professor José dos Anjos, 90 B - Ponto de Parada - Recife/PE

Email: jckmoura@gmail.com

Adriana Melo Moura

Especialização em Psicopedagogia

Rua José de Holanda, 854, Apt.: 1804, Bloco A, Torre - Recife/PE

Email: luzdoamanhape@gmail.com

Guilherme José Aragão Barbosa

MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO EMPRESARIAL

Rua das Paqueviras, 51, Rio Doce / Olinda/PE

Email: aragaoguilherme@yahoo.com.br

José Aldo Caetano da Silva

Especialização em Gestão do Conhecimento

Rua Padre Carapuceiro, 475, apt 106, Bloco B - Boa Viagem - Recife/PE

Email: professoraldocaetano@gmail.com

Jorge Luiz de Souza Mota

Mestre em Gestão Empresarial

Rua Prof. Henrique de Lucena, 122 - Ap 803 - Jd São Paulo - Recife /PE

Email: jorgemotaconsultoria@gmail.com

Rafaela Sampaio da Cunha

Mestrado em Gestão Empresarial

Rua Ceará, 121, Ed Opera Classic, Apt.: 801 - Encruzilhada - Recife/PE

Email: sampaio_rafaela@hotmail.com

Rucenita Leite de Queiroz

Mestra em Ciências da Educação

Rua Jacunda, 602 A - Ipsep - Recife/PE

Email: rucenitaqueiroz73@gmail.com

Diogenes José Gusmão Coutinho

Doutor em Biologia

Rua Melu, 168 - Prado - Recife/PE

Email: gusmao.diogenes@gmail.com

RESUMO

A Inteligência Relacional é uma habilidade que o ser humano pode desenvolver e que proporciona excelentes resultados em suas atividades profissionais e na sua vida pessoal. É uma habilidade extremamente importante pois nas atividades laborais faz-se necessário a interação com outras pessoas de perfis, comportamentos e pensamentos diferentes, ocasionando muitas vezes dificuldades de relacionamento e trabalho em equipe. O objetivo dessa pesquisa é analisar materiais já produzidos e que possam esclarecer conceitos da inteligência relacional e sua interferência positiva ou negativamente na vida das pessoas. Como ferramenta metodológica de pesquisa utilizamos uma revisão bibliográfica e configura uma pesquisa de caráter qualitativo com uma revisão sistemática.

Palavras-Chave: Inteligência – Crescimento – Emocional – Relacionamento

ABSTRACT

Relational Intelligence is a skill that humans can develop and that provides excellent results in their professional activities and personal life. It is an extremely important skill because in work activities it is necessary to interact with other people with different profiles, behaviors and thoughts, often causing difficulties in relationship and teamwork. The objective of this research is to analyze already produced and produced materials that can clarify concepts of relational intelligence and its interference positively or negatively in people's lives. As a methodological research tool we use a literature review and configure a qualitative research with a systematic review.

Keywords: Intelligence - Growth - Emotional – Relationship

1. INTRODUÇÃO

Um grande chavão utilizado no mundo corporativo é: “você é contratado pelo currículo, mas demitido pelo comportamento”. Isto acontece porque as pessoas entram nas empresas através de seu currículo, de suas experiências e conhecimentos técnicos, mas quando começam a demonstrar comportamentos inadequados que vão de encontro com os ideais da empresa, acabam sendo demitidos, ou seja, não adianta ter a formação ou a experiência necessária para a vaga se o comportamento for inadequado.

A dificuldade de se relacionar é um grande desafio e um problema encontrado por muitas empresas, além de ser uma dificuldade enfrentada por muitas pessoas que não foram preparadas para lidar com as diferenças de pensamentos e personalidades de outras pessoas.

Muitas pessoas investem muito no conhecimento técnico, em formações, especializações, etc., mas esquecem que para se manter no mercado e ter sucesso na carreira profissional é preciso desenvolver algumas habilidades comportamentais, entre elas a Inteligência Relacional.

Inteligência relacional é a forma com que nos relacionamos conosco, com o outro e com o mundo à nossa volta, ou seja, o relacionamento interpessoal e intrapessoal. Pessoas que têm facilidade em se relacionar, em lidar com diferentes perfis de profissionais e conseguir obter resultados, normalmente conseguem alcançar o sucesso em sua carreira.

A inteligência cognitiva refere-se aos assuntos da racionalidade, da lógica, da técnica, do saber fazer, saber resolver, já a inteligência emocional envolve o mundo interno, o autoconhecimento e compreensão de si mesmo, a capacidade de lidar com suas emoções, se compreender e compreender as emoções do outro, já a inteligência relacional olha para o que acontece entre as pessoas nos seus relacionamentos, sejam nos momentos positivos ou negativos e o quanto isso interfere nos resultados individuais, das pessoas e dos grupos nas empresas.

O desenvolvimento do relacionamento intrapessoal baseia-se no autoconhecimento, na capacidade de identificar pontos fortes e pontos de melhoria, suas próprias emoções e como reage a elas, como vê a si mesmo e como reage às mais diversas situações e as habilidades que tem a oferecer. É ter a clareza de quem somos e como nos enxergamos no mundo.

A hipótese aqui levantada é de que o desenvolvimento da inteligência relacional proporciona o autoconhecimento, autodomínio e automotivação, com isso, conseqüentemente o seu relacionamento consigo mesmo será mais assertivo, suas decisões serão mais adequadas e o relacionamento interpessoal (com outras pessoas) será produtivo e satisfatório. Quanto mais consciência de nossa personalidade, características e dificuldades, mais atitudes assertivas, relacionamentos harmoniosos e resultados satisfatórios teremos.

Durante muito tempo as pessoas eram avaliadas pelo seu Quociente de Inteligência (QI) e isso as tornava um destaque, um diferencial. A capacidade de fazer cálculos ou de escrever bem eram elementos que diferenciavam as pessoas entre as que teriam um bom desempenho ou não, as que eram consideradas mais “inteligentes”.

Com o passar do tempo e com o surgimento de novas pesquisas começou-se a perceber que o QI (Quociente Intelectual), embora importante, não era fundamental, que era necessário não só a inteligência cognitiva para compreensão das coisas, mas também seria primordial desenvolver habilidades como a Inteligência emocional para entender a si mesmo e as pessoas à nossa volta, para compreender o que move uma pessoa ou porque ela reage a determinada situação.

O relacionamento interpessoal refere-se à nossa relação com o próximo, a maneira como lidamos com as pessoas à nossa volta tanto no âmbito pessoal quanto no ambiente de

trabalho. Está diretamente ligado à forma com que agimos e reagimos com as pessoas com quem convivemos.

Pessoas que desenvolvem a Inteligência Relacional demonstram empatia, sabem ouvir o outro, são flexíveis mesmo nas situações mais adversas, sabem receber ideias e opiniões, normalmente pedem sugestões antes de tomar uma decisão.

Somos seres que se relacionam o tempo todo e essas relações constituem a nossa identidade. Muitos teóricos falam sobre o quanto as nossas relações interferem em nossas opiniões e resultados. “Você é a média das cinco pessoas com quem mais se relaciona”. Somos influenciados o tempo todo, seja pelas opiniões, pontos de vistas e atitudes de nossos amigos, das propagandas na TV, internet e etc. Quanto mais próximo, maior a influência da pessoa sobre nós.

Desenvolver a inteligência relacional é se fazer olhar para a forma como se relaciona com o outro, é aprender sobre suas relações e poder escolher como vivê-las. Inteligência relacional tem a ver com a capacidade do ser humano se conhecer e saber lidar consigo mesmo, conhecer e respeitar suas qualidades, pontos de melhoria e limitações e com isso entender como influencia nas relações com os outros, podendo a partir daí escolher como será essa interação nos relacionamentos. É preciso antes de tudo compreender e reconhecer a sua individualidade, não se trata de eliminar as diferenças, mas respeitar a individualidade de cada ser.

O desenvolvimento desta habilidade permite:

Autoconhecimento – conseguir se entender, compreender como reage diante de situações e o que precisa melhorar;

Inteligência emocional – saber lidar com as próprias emoções e com o outro, aprimorar o seu autocontrole, sua flexibilidade e sua capacidade de adaptação às mudanças;

Relacionamentos saudáveis – permite a construção de relacionamentos mais profundos seja no ambiente profissional ou no âmbito pessoal, obtendo o melhor possível dessas relações.

Respeito às diferenças - a capacidade de promover o respeito às diferenças e interação entre todos, fator primordial nos relacionamentos interpessoais dentro das empresas, permitindo desenvolver um trabalho em equipe de excelência.

Um gestor que desenvolve esta habilidade tem facilidade em realizar boas negociações, gerenciar crises e conflitos, aprende a motivar a equipe, passa a ouvir mais e se comunicar melhor.

Este trabalho visa aprofundar um pouco mais sobre o tema da Inteligência Relacional, compreender sua importância e benefícios e se propõe a resolver os seguintes problemas:

A ausência do autoconhecimento que causa conflitos internos e externos;

As dificuldades de relacionamento por falta de conhecimento, autoconhecimento e empatia;

As influências negativas que o grupo tem sobre os indivíduos e o quanto isso interfere nos resultados;

A influência emocional das pessoas sobre outras e que interferem em suas decisões e até motivação.

O objetivo deste estudo foi compreender o que é a Habilidade da Inteligência Relacional, como ela interfere nos resultados das pessoas e como se dá seu desenvolvimento. Compreender o que é necessário saber e fazer para desenvolver esta habilidade e quais os benefícios ela oferece na vida pessoal e profissional do indivíduo.

O presente trabalho se justifica pela crescente demanda das exigências no mercado de trabalho e em diversas áreas da necessidade de se relacionar, de lidar com pessoas e alcançar resultados através delas, assim como a demanda crescente de pessoas despreparadas para lidar com situações de pressão e conflito nas suas relações pessoais e profissionais.

O trabalho pretende preencher a lacuna de falta de conhecimento e preparo para se relacionar e compreender as pessoas e suas diferentes características, o desenvolvimento de habilidades comportamentais, de utilizar conhecimentos e desenvolver habilidades para melhorar os relacionamentos e obter uma qualidade de vida muito maior.

Este estudo contribui cientificamente com a sociedade, pois servirá como base para novos estudos sobre o tema. O trabalho implica como uma ferramenta a mais para melhorar os relacionamentos e alcançar melhores resultados.

Este projeto pretende dar continuidade ao conhecimento já existente sobre a temática e estender um pouco mais baseado nos resultados encontrados na pesquisa e de sua aplicabilidade e reprodução.

2. AUTOCONHECIMENTO

Um ponto primordial para desenvolvimento desta habilidade é o autoconhecimento, pois através dele, podemos perceber claramente como nossas emoções influenciam nosso relacionamento com as pessoas no geral, nossa forma de lidar com elas e como podemos trabalhar os nossos pontos negativos para melhorar essas relações. Como entender-se melhor, compreender suas emoções, entender porque age de determinada forma, desenvolver competências e habilidades.

Quando nos conhecemos melhor, quando temos uma visão clara de nossas emoções e suas interferências em nossas reações, desenvolvemos a capacidade de enxergar o outro também, suas emoções, atitudes e geramos a empatia necessária para tornar as nossas relações mais produtivas e saudáveis.

Precisamos nos conhecer cada dia mais para a partir daí sabermos lidar melhor com as pessoas, e fazer perguntas poderosas pode nortear este conhecimento, perguntas como: Quais são seus pontos fortes e de melhoria? Qual sua maior dificuldade ao lidar com pessoas? Como você reage e trata as pessoas quando está com raiva ou frustrado?

Como as pessoas o vêem? Como é sua relação consigo mesmo? Você se aceita? Se conhece? Se perdoa? O autoconhecimento é um processo que pode ser desenvolvido seguindo alguns passos como por exemplo:

- Saber se questionar sobre situações: o método socrático trata do questionamento dos próprios pensamentos e crenças. Questionar as próprias interpretações da realidade. É importante tentar entender e se questionar como por exemplo: Que provas tenho de que isso é realmente assim? Existe outra alternativa? Se eu fosse outra pessoa, qual decisão tomaria?
- Saber dizer não pra você e para os outros: dizendo sim para o outro, estará dizendo não para você. Seja na vida profissional ou pessoal, é necessário saber se colocar, não anular seus desejos ou opiniões por medo da rejeição. Isso melhora também sua saúde mental e sua qualidade de vida.
- Aprenda a passar um tempo com você mesmo: ouça sua própria voz – cuide de você, tire um tempo para si, fique off-line e desfrute da sua própria companhia. Se coloque como uma de suas prioridades.
- Invista mais tempo em leitura: assim poderá adquirir mais conhecimento. Leia algo que seja prazeroso e construtivo para você, permita-se desenvolver novos hábitos. Se

não gosta de livro físico, tente o PDF. Se não gosta de ler, tente o áudio book, só não deixe de experimentar.

- Tome a responsabilidade por seus erros e sentimentos: não culpe as pessoas ou as circunstâncias pelos seus erros ou fracassos. Não critique os outros; não reclame, dê sugestões; não busque culpados, dê soluções; não se vitimize; não justifique seus erros, aprenda com eles; não julgue as pessoas, julgue suas atitudes.
- Pratique a auto-observação: comece a olhar para si e observar seus pensamentos, suas palavras e atitudes, observe como reage a determinadas situações, o que faz você se sentir bem e o que te faz se sentir mal.
- Perceba como seu corpo reage às emoções: quando você se sente feliz, como seu corpo reage? Analise também quando se sente estressado ou com raiva, quais as sensações que tem.
- Compartilhe suas reflexões: quando falamos conseguimos elaborar racionalmente e os pensamentos, desta forma, verbalizando é possível compartilhar pensamentos positivos mas também raciocinar pensamentos ou impressões negativas e analisar melhor as decisões.
- Faça listas sobre você: suas qualidades, suas fraquezas, seus sonhos, coisas que você não gosta, coisas que você gosta e o quanto você tem feito o que gosta ou tem sido necessário você fazer aquilo que não gosta.

Praticando esses passos será possível ter um conhecimento maior de si, um domínio das suas atitudes e tomar decisões de forma mais clara e segura.

3. HABILIDADES ESPERADAS NO MERCADO

O mundo corporativo não está mais em busca apenas de capacidades técnicas, uma vez que estas podem ser desenvolvidas, mas o que vem sendo valorizado neste cenário é a capacidade de profissionais lidarem com mudanças rápidas, saberem interagir, que tenham autoconhecimento, autocontrole e flexibilidade.

Fazem a diferença pessoas que sabem se colocar adequadamente, de acordo com o ambiente e identificando a hora e a forma certa de emitir sua opinião; pessoas que sabem ouvir na essência, que estão atentas tanto aos sinais físicos, como ao real sentido do que as pessoas a sua volta estão transmitindo, podendo identificar pontos importantes que passariam despercebidos numa conversa padrão. Da mesma forma que saber ouvir, saber se comunicar com clareza também é um diferencial necessário, saber expressar sua opinião de forma

assertiva, clara e objetiva; pessoas que usam a empatia ao lidar com o outro, que por conhecerem as próprias fraquezas, entendem que o outro também tem as suas, e que é necessário respeitar as diferenças e limitações e ser flexível com os erros e defeitos do outro evitando julgar e sabendo lidar com a individualidade.

O trabalho em equipe é uma habilidade que tem sido muito exigida pelas empresas, conseguir resolver problemas de forma coletiva permite não só um melhor resultado, como uma interação e produtividade maiores. Ser o melhor na sua área de atuação não será suficiente se não souber trabalhar em conjunto, se não souber somar suas habilidades e suprir as deficiências dos colegas de trabalho.

Segundo Hackman (2000), o trabalho em equipe é a soma dos esforços individuais e coletivos de um grupo de indivíduos, mas também é a soma das necessidades, inspirações, desejos individuais e coletivos.

O cenário atual do mercado de trabalho é de constante mudança, cobrança, pressão e exigência e para lidar com isso, uma habilidade que precisa ser desenvolvida é a resiliência, a capacidade de se adaptar a diferentes situações, responder positivamente a elas e não perder a sua essência. Ao mesmo tempo, o profissional precisa ser ético, ser honesto, ter princípios sólidos e não se permitir desviar, além de saber ser flexível principalmente em tempos de mudança, pois as empresas precisam mudar constantemente para se manter no mercado.

Uma característica que é primordial no mercado atual é a adaptabilidade, a capacidade de se adaptar às grandes e constantes mudanças que vêm ocorrendo no mercado. O profissional precisa compreender o cenário no qual está inserido, enxergar essas necessidades e reaprender a interagir, trabalhar, tomar decisões, etc.

Estamos no início de uma revolução que está mudando fundamentalmente a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos um com o outro”. Trata-se da Indústria 4.0: um novo modelo de produção em que máquinas, ferramentas e processos estarão conectados à internet através de sistemas ciber-físicos, interagindo entre si e com a capacidade de operar, tomar decisões e se corrigir de forma praticamente autônoma (SCHWAB, 2016, p. 01).

Nenhum homem é uma ilha, nós nos relacionamos com pessoas o tempo todo, e fazer disso uma habilidade, pode alavancar nossa carreira.

4. SINTONIA E CONEXÃO

Segundo Goleman (2007), o ser humano foi programado para se conectar. Portanto, o ser humano tem a necessidade de se relacionar com outras pessoas, de dividir experiências,

compartilhar conhecimentos, de interagir e viver em grupos que apresentem alguma afinidade, seja de pensamento, opinião, gosto ou profissional.

A relação que temos com as pessoas mais próximas interferem em nossos sentimentos. É comum que sejamos contagiados pelas emoções das pessoas com quem mais convivemos, consequentemente podemos ser contaminados com emoções e pensamentos negativos ou empoderados com pensamentos ou sentimentos positivos. Por isso é de extrema importância analisar como é o comportamento e a energia das pessoas com quem mais convivemos pois seremos o reflexo dessas emoções.

Essa ligação que desenvolvemos com as pessoas mais próximas é uma faca de dois gumes: os relacionamentos positivos têm um impacto benéfico sobre nossa saúde, enquanto os tóxicos podem funcionar como um lento envenenamento do organismo. (GOLEMAN, 2007, p.19)

Se você diz que vai fazer dieta e seus amigos começam a desdenhar, acham que você não vai conseguir, a tendência é que você se desestimele. Mas se você resolve fazer um curso e um amigo diz que vai te ajudar a estudar, a tendência é que se sinta mais estimulado a continuar. Desta forma fica claro o quanto as pessoas que estão à nossa volta podem nos influenciar positiva ou negativamente.

O envolvimento em um relacionamento tóxico e elevações do estresse podem provocar problemas não só emocionais, mas também físicos. Não apenas o humor é afetado ou influenciado, mas também nossa biologia. É comum sentir dor de cabeça quando está estressado, se sentir estimulado ou desmotivado, sentir energia e empolgação para fazer algo ou simplesmente ficar desacreditado. Tudo vai depender das influências que sofremos dos nossos relacionamentos. Se você quer fazer dieta e anda com pessoas que gostam de pizza terá dificuldades de manter a dieta. Mas se você quer fazer dieta e seus amigos te chamam pra academia a tendência é que se sinta mais estimulado a chegar no seu objetivo. Se você convive com pessoas proativas, tende a seguir o mesmo ritmo, mas se convive com pessoas preguiçosas terá um sacrifício maior para sair da zona de conforto.

A inteligência relacional se refere não só em como se relacionar, mas também em como agir em nossos relacionamentos e como permitir ou não que eles interfiram em nosso emocional e nossa saúde física, conseguir desenvolver a empatia e enxergar as necessidades e dificuldades do outro.

Quando uma pessoa explode de raiva e demonstra desprezo sobre nós, provocam em nós essas mesmas emoções. As emoções contagiam e as atitudes dessas pessoas têm poderosas

consequências neurológicas sobre nós. Quando terminamos o dia teremos a soma dessas emoções e que vai definir se o dia foi bom ou ruim.

Quando estamos sintonizados com outra pessoa, podemos nos sentir como ela se sente, mesmo involuntariamente.

É comum que numa conversa a respiração do ouvinte se espelhe a do falante, inalando quando este exalava ou acompanhando seu ritmo. Essa sincronia respiratória aumenta à medida que o momento da troca de falantes se aproxima. E, durante os momentos frequentes de frivolidade nas conversas entre amigos íntimos, o aumento é ainda maior: ambos começam a rir praticamente ao mesmo tempo e, durante o riso, o ritmo de suas respirações se alinha. (GOLEMAN, 2007, p. 47)

É perceptível a sincronia corporal que existe quando duas pessoas estão se comunicando em sincronia. Os movimentos do corpo acompanham o diálogo e os momentos de ênfase. Mesmo sem perceber, nosso corpo entra em sincronia com os padrões da pessoa com quem interagimos. Percebemos por exemplo que ao caminhar conversando com alguém, o movimento das pernas e dos braços estão em harmonia.

Existem pessoas que têm a habilidade de detectar o humor e o ritmo do outro, entrando em sincronia com eles. Isso pode gerar muitos benefícios pessoais e profissionais, seja em uma simples conversa ou para fechar um negócio.

A conectividade e a tecnologia mudou a realidade das relações, a forma como as pessoas se relacionam e demandam atenção às pessoas à sua volta. Muitas pessoas se conectam a músicas ou equipamentos e se desconectam às pessoas à sua volta. Isso faz com que interajam com os artistas, as letras das músicas, aos equipamentos tecnológicos e desviem sua atenção das pessoas com quem se relacionam.

5. GRUPO

A necessidade de viver em grupos sempre existiu na história do ser humano, sejam grupos na escola, grupos de trabalho, grupos de amigos, grupos de gostos musicais, grupos de torcedores, grupos de estilo de roupa e etc., o fato de participar de um grupo fortalece os sentimentos e os objetivos individuais.

Percebemos que viver em grupos também nos ajuda a desenvolver as habilidades de relacionamento, de comunicação, é onde conseguimos compartilhar idéias semelhantes e adquirir características que não conseguiríamos sozinhos.

Em suma, ao ficarmos absortos em nós mesmos, eliminamos a empatia e, ainda mais, a compaixão. Quando nos concentramos em nós mesmos, nosso mundo se contrai e

nossos problemas e preocupações se avultam. No entanto, ao voltarmos o foco de nossa atenção para os outros, nosso mundo se expande. Nossos problemas passam a ocupar a periferia da mente e, assim, parecem menores. Dessa forma, aumentamos nossa capacidade de conexão – ou compaixão. (GOLEMAN, 2007, p.71)

Os sentimentos que estão presentes em um grupo podem definir e estimular as decisões por eles tomadas. A participação em um grupo pode interferir até na forma como o indivíduo se vê.

A participação dos grupos nos afeta de várias maneiras. Percebemos que temos mais em comum com pessoas de nossos grupos do que outras. Também tendemos a achá-las mais competentes e confiáveis. Com isso, somos mais cooperativos, empáticos e confiáveis com elas. Nossa participação em grupo influencia o nosso autoconceito. (CAPRONI, 2002, p. 36)

Quando uma pessoa resolve fazer exercícios em casa, tende a encontrar dificuldades para continuar ou ter bons resultados. Mas se resolve ir para a academia tende a se sentir influenciada por um grupo de pessoas que têm o mesmo objetivo.

A formação de um grupo influencia drasticamente na forma de pensar, agir, viver e sentir das pessoas que o compõem. Seu comportamento pode mudar e seus pensamentos se transformarem completamente.

Quaisquer que sejam os indivíduos que o compõem, sejam quais forem as semelhanças ou diferenças no seu gênero de vida, nas suas ocupações, no seu caráter ou na sua inteligência, o simples fato de constituírem uma multidão concede-lhes uma alma coletiva. Esta alma fá-los sentir, pensar e agir de uma maneira diferente do modo como sentiriam, pensariam e agiriam cada um isoladamente. Certas ideias, certos sentimentos só surgem e se transformam em atos nos indivíduos em multidão (LE BON, 2016, p.12).

Nas empresas é necessário desenvolver a inteligência relacional, é preciso saber lidar com as diferenças dos colegas de trabalho, saber trabalhar em equipe, dar resultados satisfatórios para a organização. Por isso as empresas buscam cada vez mais profissionais que tenham estas habilidades, que saibam equilibrar habilidades técnicas e habilidades comportamentais, que consigam equilibrar a Inteligência racional e a Inteligência Relacional.

Segundo Hackman (1976), A interação com outras pessoas afeta profundamente a forma de pensar, de sentir e de agir de um indivíduo, alterando o seu comportamento.

6. COMO DESENVOLVER A INTELIGÊNCIA RELACIONAL

Não somos ensinados a nos relacionar, a conversar, acreditamos que simplesmente por estar escutando, a outra pessoa está compreendendo o que estamos dizendo. E quando ela não compreende ou existe algum erro, muitas vezes é mais fácil dizer que é incompetência dela do que da nossa forma de falar. Com isso não desenvolvemos a maturidade para lidar com

dificuldades e para ter conversas difíceis, mantendo nossos relacionamentos na superfície, não se permitindo aprofundar diálogos.

A capacidade de se comunicar com clareza é primordial para o sucesso dos relacionamentos, não existindo esta comunicação, conflitos e dificuldades de tomar decisões podem surgir. A comunicação quando desenvolvida, permite a maturidade, melhora os relacionamentos e fortalece cada vez mais essas relações.

A troca de conhecimentos é fundamental para o desenvolvimento da inteligência emocional. Conhecendo e mostrando ao outro a sua individualidade, como se sente em relação às atitudes do outro, assim como ouvir e entender o comportamento do outro e como ele se sente permite criar uma relação forte e saudável.

A Inteligência Relacional (IR) nos mostra que existem várias perspectivas para a mesma situação, existe a forma como eu vejo e a forma como o outro vê, a forma como eu me sinto e a forma como ele se sente com o que estou falando. Quando entendemos isso, passamos a viver relacionamentos mais produtivos e saudáveis e desenvolvemos a Inteligência Relacional.

A IR é a maneira como somos e o que nos tornamos na presença de outra pessoa. O que esta outra pessoa desperta em mim? O que muda em mim na presença desta pessoa? É possível agir de forma diferente dependendo de com quem, qual o lugar ou quando você está?

É respondendo perguntas como estas que conseguimos desenvolver a Inteligência Relacional. Conseguimos assim, nos entender melhor, compreender a si mesmo e as suas relações e manter relacionamentos mais saudáveis.

A prática de outras habilidades também pode contribuir para o desenvolvimento da Inteligência Relacional, como por exemplo:

A curiosidade: se questionar sobre alternativas e possibilidades, buscar novas perspectivas; a integração de idéias: conseguir unir várias idéias, sem descartar ou menosprezar nenhuma opinião, construindo um novo conceito ou possibilidade; estimular a união: conseguir unir pessoas, influenciá-las, despertar novas idéias, desenvolver novas oportunidades em prol de um objetivo; coragem e confiança: superar desafios e enfrentar o desconhecido criando novas ideias e expandindo o pensamento; confiança: conseguir conquistar a confiança das pessoas com transparência e objetividade na comunicação; empatia: se colocar no lugar do outro não só para compreender sua necessidade, mas também para oferecer ajuda, apoio ou sugestão; networking: fazer relações produtivas mas não só por interesse em algo que a pessoa pode lhe oferecer, mas com interesse genuíno nas pessoas e em

oferecer uma troca, em como você pode ajudá-las; consciência: compreender o cenário em que está inserido, qual o perfil da pessoa com quem está se relacionando e qual a melhor forma de interagir com ela, perceber quais suas intenções ou emoções naquele momento.

7. INTELIGÊNCIA RELACIONAL NA EDUCAÇÃO

O profissional de educação precisa se relacionar o tempo todo, seja com alunos em sala, com pais, com professores, com coordenadores, com a comunidade, com gestores, com colegas de trabalho e com pessoas a sua volta e na sua vida pessoal.

Portanto, a Inteligência Relacional é uma habilidade que pode potencializar resultados na área de educação, melhorando relacionamentos, reduzindo estresse ou conflitos, aumentando o nível de empatia, contribuindo para realização de trabalhos em conjunto, além de melhorar a qualidade de vida e do trabalho desempenhado.

8. METODOLOGIA

Segundo Gil (2008), pode-se definir método como o caminho para se chegar a determinado fim. E método científico como o conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para se atingir o conhecimento.

Esta pesquisa enquadra-se na abordagem qualitativa. Foi feita uma revisão sistemática de literatura onde foi realizada uma busca para levantamento de dados acerca de informações já existentes do assunto, em livros e periódicos. Foram utilizados como descritores: desenvolvimento intelectual, autoconhecimento, inteligência emocional, desenvolvimento humano, mudança comportamental, Inteligência relacional. A busca foi realizada nas bases de dados LILACS, Google Acadêmico e Scielo e em livros.

9. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Foram encontrados 6 trabalhos entre livros, dissertações e artigos, no período de 1976 a 2016. Dentre estes, 1 dissertação, 4 livros e 1 artigo (Tabela 1).

Autor	Ano	Tipo de Trabalho	Título
LE BON, Gustave	2016	1 Livro	Psicologia Das Multidões
CAPRONI, Paula J.	2002	1 Livro	Treinamento Gerencial: como dar um salto significativo em sua carreira profissional

EKOLE, Elizabeth	2016	1 Dissertação	Relational Intelligence: A Framework to Enhance Interprofessional Collaborative Care.
GOLEMAN, Daniel	2007	1 Livro	Inteligência Social
HACKMAN, J. Richard	1976	1 Livro	Group influences Of individuals. In: Dunnette, Marvin D. Handbook of industrial and organizational psychology
MCNAMEE, Sheila; MOSCHETA, Murilo	2015	1 Artigo	New Directions For Teaching And Learning

Tabela 1

Trabalhos com informação cronológica e autores

Como critério de inclusão utilizamos trabalhos que tratem da inteligência relacional, as influências do grupo sobre seus integrantes, habilidade de relacionamento e pessoas nas organizações.

	Objetivo	Metodologia	Principais Resultados
LE BON, Gustave	Conhecer as características e influência das multidões	Revisão	O grupo tem influência sobre as decisões e pensamentos do indivíduo
CAPRONI, Paula J.	Descrever características importantes para o desenvolvimento profissional	Revisão	como gerenciar em um ambiente culturalmente diverso, globalizado, tecnológico e em constante mudança; como equilibrar vida pessoal e trabalho.
EKOLE, Elizabeth	Estudar a inteligência relacional entre médicos e farmacêuticos	Pesquisa ação	Sugere a necessidade de treinamento multidisciplinar que incorpore a Inteligência Relacional, o que pode melhorar comunicação, confiança,

			entendimento mútuo, colaboração e atendimento de qualidade.
GOLEMAN, Daniel	Mostrar o poder da interação social na influência do humor e dos resultados das pessoas.	Revisão	Demonstra como as mentes estão conectadas por valores e que o desenvolvimento da inteligência social pode estimular habilidades em si mesmo e nos outros.
HACKMAN, J. Richard	Identificar os principais impactos da quarta revolução industrial	Revisão	Obter uma compreensão das complexidades das organizações e das pessoas dentro delas.
MCNAMEE, Sheila; MOSCHETA, Murilo	Ter um entendimento relacional como forma de informar e transformar a universidade Ensino.	Pesquisa ação	Gerar um entendimento complexo e multidimensional da Inteligência Relacional.

Tabela 2

Trabalhos com seus objetivos, metodologia e principais resultados.

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo visou proporcionar conhecimento a respeito do tema Inteligência Relacional, embora seja uma habilidade de extrema importância e muito vivenciada pelo ser humano, ainda é um tema novo e/ ou desconhecido para muitas pessoas.

Diante do que foi visto, conclui-se que a Inteligência Relacional é uma habilidade que pode ser desenvolvido pelo ser humano e que contribui positivamente em todas as esferas da sua vida.

Esta habilidade quando desenvolvida, oferece mudanças e inúmeros benefícios potencializando resultados profissionais a partir do desenvolvimento de relações mais produtivas e assertivas, permitindo uma racionalização de emoções e atitudes e proporcionando uma maior empatia e flexibilidade nos relacionamentos.

Na esfera pessoal a Inteligência Relacional contribui positivamente proporcionando um autoconhecimento maior de si e de suas relações e do quanto elas interferem em sua vida e nos seus resultados, permitindo assim melhores escolhas principalmente de relações mais saudáveis.

Esta é uma das habilidades muito requeridas pelo mercado de trabalho justamente pela necessidade do cenário atual de trabalhar com equipes, de lidar com pessoas, de saber tomar decisões, fazer negociações e oferecer resultados para a empresa através das pessoas, ou seja, o relacionamento com outras pessoas é algo primordial para os resultados das instituições.

Percebe-se que existe pouco conteúdo sobre o assunto, mesmo sendo uma temática tão importante e atual. Recomenda-se um maior aprofundamento do assunto através de pesquisas científicas sobre o tema, visando a aplicação da Inteligência Relacional em contextos organizacionais, educacionais e sociais, dada a importância desta habilidade nas relações inter e intrapessoais dos indivíduos.

REFERÊNCIAS

- LE BON, Gustave. Psicologia Das Multidões. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2016.
- CAPRONI, Paula J. Treinamento Gerencial: como dar um salto significativo em sua carreira profissional. São Paulo: Makron Books Ltda, 2002.
- EKOLE, Elizabeth. Relational Intelligence: A Framework to Enhance Interprofessional Collaborative Care. Dissertação (Dissertação e estudos de Doutorado) – Walden University. Minnesota, p. 07. 2016.
- EPERLEIN, Patricia.
- GIL, Antônio Carlos. Métodos e Técnicas de Pesquisa Social. São Paulo: Atlas, 2008.
- GOLEMAN, Daniel. Inteligência Social. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.
- HACKMAN, J. Richard. Group influences Of individuals. In: Dunnette, Marvin D. Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Editora da universidade de Minnesota, 1976.
- MCNAMEE, Sheila; MOSCHETA, Murilo. New Directions For Teaching And Learning. n. 143, Wiley Periodicals, in Wiley Online Library, 2015.
- SCHWAB, Klaus. The Fourth Industrial Revolution. Genebra: World Economic Forum, 2016